

# 工作玩興與組織玩興對新進員工組織社會化影響之研究

黃莉珍、李德治、包冬意

E-mail: 360451@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究的目的是在於瞭解新進員工感受工作玩興、組織玩興及組織社會化之現況以及其相互間之相關性。本研究採問卷調查方式進行，發放問卷為350份，有效樣本數為246份，有效樣本回收率為70.28%。本研究主要發現：個人背景變項中，性別與「歷史的認知程度」組織社會化呈顯著差異；工作玩興和組織社會化各子構面之關係顯示，工作玩興和人際關係、工作熟悉度、專業術語的認知程度、組織政治的認知程度、組織目標與價值的認知程度、歷史的認知程度正相關。以簡單直線迴歸分析組織玩興對於組織社會化子構面的影響，顯示組織玩興對人際關係、工作熟悉度、專業術語的認知程度、組織政治的認知程度、組織目標與價值的認知程度、歷史的認知程度呈正面的影響。然而進一步以層級迴歸分析組織玩興調節工作玩興對組織社會化子構面的影響，僅發現對組織社會化具有強化調節效果，但對子構面的表達則無顯著的作用。

關鍵詞：工作玩興、組織玩興、組織社會化

## 目錄

中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		v 內容目錄	v
vi 表目錄		viii 圖目錄	viii
x 第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1
1 第二節 研究問題與目的	2	第三節 研究流程	2
4 第二章 文獻探討	5	第一節 工作玩興	5
5 第二節 組織玩興	10	第三節 新進員工組織社會化	14
14 第三章 研究方法	22	第一節 研究架構	22
22 第一節 研究對象與資料收集	25	第二節 研究假設	23
26 第二節 資料分析方法	32	第四節 各項操作型定義與量表暨記分方式	26
34 第一節 敘述性統計	34	第四章 資料分析與研究結果	34
35 第二節 相關分析	38	第一節 工作玩興、組織玩興與新進員工組織社會化之現況研究假設	35
41 第三節 個人背景變項與組織社會化之差異性分析	41	第二節 工作玩興、組織玩興與新進員工組織社會化之Pearson相關分析摘要表	39
56 第四節 結論與建議	56	第三節 工作玩興、組織玩興與新進員工組織社會化之Pearson相關分析摘要表	40
59 第一節 建議	59	第四節 性別對組織社會化之差異分析	41
68 第二節 研究問卷	68	第五節 教育程度對組織社會化之差異分析	43
26 表 3-1 工作玩興量表	26	表 4-1 職業對組織社會化之差異分析	44
28 表 3-2 組織玩興量表	28	表 4-2 年資對組織社會化之差異分析	45
30 表 3-3 本研究新進員工組織社會化量表	30	表 4-3 工作玩興與新進員工組織社會化之簡單線性迴歸分析	48
35 表 4-1 樣本背景資料分佈情形	35	表 4-4 組織玩興與新進員工組織社會化之簡單線性迴歸分析	50
36 表 4-2 工作玩興及各構面之平均數與標準差	36	表 4-5 工作玩興、組織玩興與新進員工組織社會化之層級迴歸分析	50
36 表 4-3 組織玩興及各構面之平均數與標準差	36	表 4-6 工作玩興、組織玩興與人員之層級迴歸分析	51
38 表 4-4 組織社會化及各構面之平均數與標準差	38	表 4-7 工作玩興、組織玩興與工作熟悉度之層級迴歸分析	52
39 表 4-5 工作玩興與新進員工社會化之Pearson相關分析摘要表	39	表 4-8 工作玩興、組織玩興與語言之層級迴歸分析	52
40 表 4-6 組織玩興與新進員工社會化之Pearson相關分析摘要表	40	表 4-9 工作玩興、組織玩興與組織政治狀況之層級迴歸分析	53
41 表 4-7 性別對組織社會化之差異分析	41	表 4-10 工作玩興、組織玩興與組織目標與價值之層級迴歸分析	54
42 表 4-8 婚姻對組織社會化之差異分析	42	表 4-11 工作玩興、組織玩興與歷史之層級迴歸分析	54
43 表 4-9 教育程度對組織社會化之差異分析	43	表 4-12 研究假設分析驗證結果	55
44 表 4-10 職業對組織社會化之差異分析	44	圖目錄	圖 1-1 研究流程圖
45 表 4-11 年資對組織社會化之差異分析	45	圖 3-1 研究架構圖	22
48 表 4-12 工作玩興與新進員工組織社會化之簡單線性迴歸分析	48		
50 表 4-13 組織玩興與新進員工組織社會化之簡單線性迴歸分析	50		
50 表 4-14 工作玩興、組織玩興與新進員工社會化之層級迴歸分析	50		
51 表 4-15 工作玩興、組織玩興與人員之層級迴歸分析	51		
51 表 4-16 工作玩興、組織玩興與工作熟悉度之層級迴歸分析	51		
52 表 4-17 工作玩興、組織玩興與語言之層級迴歸分析	52		
52 表 4-18 工作玩興、組織玩興與組織政治狀況之層級迴歸分析	52		
53 表 4-19 工作玩興、組織玩興與組織目標與價值之層級迴歸分析	53		
54 表 4-20 工作玩興、組織玩興與歷史之層級迴歸分析	54		
54 表 4-21 研究假設分析驗證結果	54		

參考文獻

一、中文部分 劉秀娟（1994），*幼兒玩性與社會性遊戲之研究*。文化大學兒童福利學所，碩士論文，台北。溫金豐（1999），「新進管理碩士的組織調適」：*組織社會化實務、工作經驗及成長需求強度的效應*，*人力資源管理學報*，第一卷，第二期，第39至56頁，共18頁。溫金豐，鄭玉惠（2000），「*組織社會化實務與組織承諾關係之研究：以高科技廠商中的專業人員為例*」，*科技管理學刊*，第五卷第二期，第21-37頁，共17頁。張永誠（2001）：*《100個領導高手的故事》*。台北：遠流。凱利（Kelly T.），徐鋒志（譯）（2002）：*《IDEA物語：全球領導設計公司IDEO的密笈》*。台北：大塊。許瑞吉（Schrage, M.），徐子超（譯）（2003）：*《認真玩創新》*。台北：遠流。余嬪、吳靜吉、林偉文、楊潔欣(2003)，*成人玩興量表與組織玩興氣氛量表之發展*，*中國測驗學會測驗學刊*，2003，50輯，1期，73~110。曾敬梅、吳靜吉(2003)。*玩興、幽默、創意態度、對研究所創造氛圍知覺與創新行為的關係*。政治大學管理學院編，2003*創造力實踐歷程研討會論文集*(頁342-358)。台北：政治大學。洪毓孜（2004），*個人玩興與團隊玩興氣氛對團隊創造力績效之影響*。碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。余嬪(2005)，*工作趣味化：玩興管理的概念與方向*，*應用心理研究*，第26期，2005夏，73-94頁。余嬪(2005)，*樂在工作 - 組織玩興研究*，*高雄師大學報*，2004，16，19 - 37。溫金豐（2005）。*新進專業人員的組織社會化戰術與組織認同之關係：工作經驗與成長需求強度的干擾效應*。*臺大管理論叢*，15（2），143-164。劉怡蘭（2006）*師徒關係對組織社會化之影響*。國立中央大學人力資源研究所。黃于真（2009）*玩興與新行為對工作績效之影響*。國立中山大學人資所。國家圖書館(2012)，*全國博碩士論文資訊網*，來源：<http://etds.ncl.edu.tw>[2010,January 12]。二、英文部分 Abramis, D. J. (1989). *Finding the Fun at Work*. *Psychology today*, 23 (2),36-38. Aguilar, T. E. (1985). *Social and environmental barriers to playfulness*. In J. L. Frost, & S. Sunderlin, (Eds.), *When Children Play* (pp. 73-76). Weaton, MD: Association for Childhood Education International. Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). *Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment*. *Academy of Management Journal*, 39, 149 – 178. Barnett, L. A. (1991). *The playful child: Measurement of a disposition to play*. *Play and Culture*, 4(1), 51-74. Berg, D. H. (1995). *The power of playful spirit at work*. *Journal for Quality and Participation*, 18(4), 32-39. Carroll, J. M., & Mack, R. L. (1984). *Learning to use a word processor: By thinking and by knowing*. In J.C. Thomas & M. L. Schneider (Eds.), *Human factors in computer systems* (pp. 13-51). Norwood, NJ: Ablex. Caudron, S. (1992). *Humor is healthy in the Workplace*. *Personnel Journal*, 71(6), 63-68. Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D., 1994. "Organizational socialization: Its content and consequences." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 730-743. Csikszentmihalyi, M. (1996). *Happiness and creativity*. *The Futurist*, 31:5,8-12. Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Dansky, J. L. (1999). *Play*. In M. A. Runco & S. R. Pritzker (editors-in-chief), *Encyclopedia of Creativity II* (pp.393-408). San Diego, CA: Academic Press. Dessler, G. (1979). *Management fundamentals: A framework*. <http://www.amazon.com/exec/obidos/tg/detail/-/0835942112/qid=1115774749/sr=12-23/102-4838103-0976922?v=glance&s=books> Epstein, R., & Rogers, J. (2001). *The big book of motivation games*. NJ: McGraw Hill Companies. Gibson, L. (2003). *The Power of Playfulness*. *Urologic Nursing*, 23(1), 66-67. Glynn, M. A., & Webster, J. (1992). *The adult playfulness scale: An initial assessment*. *Psychological Reports*, 71(1), 83-103. Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. New York, NY: Harper & Row. Hattori, R., A. & Wycoff, J. (2002), *Innovation DNA*, TD January 2002, 25-30. Jones G. R., 2001. *Organizational Theory*. Prentice Hall. Jones, G.R. (1986), *Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations*, " *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279. Liberman, J. N. (1965). *Playfulness and divergent thinking: Investigation of their relationship at the kindergarten level*. *The Journal of Genetic Psychology*, 107, 219-224. Lieberman, J. N. (1977). *Playfulness*. New York, NY: Academic Press. Louis, M. R. (1980). *Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings*. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226 – 251. Morrison, E. W. (1993), " *Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization*, " *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183. O'Reilly, C. (1983), " *Corporations, Cults, and Organizational Culture: Lessons from Silicon Valley Firms*, " Paper presented at the forty-third annual meeting of the Academy of Management, Dallas, TX. Reichers, A.E. (1987), " *An interactionist perspective on newcomer socialization rates*, " *Academy of Management Review*, 12, 278-287. Schein, E.H. (1968), " *Organizational socialization and the profession of management*, " *Industrial Management Review*, 9, 1-16. Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Doubleday Currency. Starbuck, W. H., & Webster, J. (1991). *When is play productive? Accounting, Management, and Information Technology*, 1(1), 71-90. Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). *Toward a theory of organizational socialization*. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*, 1, 209 – 264. Greenwich, CT: JAI Press. Webster, J. (1991). *Studying the state of playfulness in human-computer interactions*. University Park, PA: Pennsylvania State University. Webster, J., & Martocchio, J. J. (1992). *Microcomputer playfulness: Development of a measure with workplace implications*. *MIS Quarterly*, 16(2), 201-227. Weiss, J. (2002). *Creativity in the Workplace—A Much Needed (and Valued) Asset*. *Women in Business*, 54(4), 40-45. Woszczyński, A. B., Roth, P. L., & Segars, A. H. (2002). *Exploring the theoretical foundations of playfulness in computer interactions*. *Computers in Human Behavior*, 369-388.